

Titel Kränkande särbehandling	Dokumentkategori Rutin	1(2)
Upprättad av Ulf Rehnholm	Giltig fr.o.m. 2016-01-14	Giltig t o m 2018-01-15
Godkänd av Daniel Berton	Filnamn rutin110.doc	
Distribuerad av Ulf Rehnholm	Distribuerad den 2016-01-14	Utgåva 3

## KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

### Syfte

Att säkerställa att det finns rutiner som motverkar att deltagare och personal utsätts för någon form av kränkande särbehandling.

### Omfattning

Definition av innebörden av kränkande särbehandling. Klargörande att inga former av kränkande särbehandling mot personal eller andra kan accepteras på Eskilstuna folkhögskola. Rutin för att ta reda på om det förekommer kränkande särbehandling samt åtgärder som vidtas om kränkande särbehandling förekommer.

### Definition

*Kränkande särbehandling* kallas i vardagligt tal ofta för mobbing, psykiskt våld, social utstötning och trakasserier (se även sexuella trakasserier).

### Exempel på sådant som kan upplevas som kränkande särbehandling:

- 1 Förtal eller nedsvärtningar av en kollega eller annan person (eller dennes familj)
- 2 Telefonterror eller annan typ av förföljelse som skapar rädsla
- 3 Att medvetet undanhålla arbetsrelaterad information eller lämna felaktig sådan
- 4 Att medvetet sabotera eller försvåra arbetets utförande
- 5 Skadegörelse, hot och våld
- 6 Utfrysning, åsidosättande behandling eller negligering av kollegan eller annan person
- 7 Medvetna förolämpningar, överkritiskt eller negativt bemötande eller förhållningssätt
- 8 Missbruk av maktställning

Det som här avses med kränkande särbehandling är klandervärda och negativa handlingar eller beteenden som riktas mot enskilda personer, eller hela grupper, på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför skolans gemenskap.

## Ansvar

**Rektor** är ansvarig för upprättande och revidering av denna rutin och se till att det görs årlig kartläggning av förekomsten av kränkande särbehandling. Rektor ska ingripa och vidta lämpliga åtgärder när kränkande särbehandling förekommer.

Rektor ska se till att nyanställda får en bra introduktion så att de finner sig tillrätta i arbetsgruppen.

**Representant** från landstingets personalavdelning eller Previa kan vid behov bistå med råd om lämpliga åtgärder.

**Fackliga organisationernas ansvar.** Verkar aktivt för att skapa en bra arbetsmiljö där kränkande särbehandling inte förekommer. Om det trots allt förekommer ska de stödja sina medlemmar för att nå en lösning.

**Arbetskamraternas ansvar.** Vid misstankar att en kollega mår dåligt bör arbetskamraten stödja kollegan att lösa problemet. Ingen ska medverka till att dölja kränkande särbehandling även om det innebär en lojalitetskonflikt.

**Lärares och deltagares ansvar.** Då en deltagare utsätts för kränkande särbehandling av annan deltagare bör lärare eller annan deltagare uppmärksamma kurator/skolledning på problemet. Då en deltagare utsätts för kränkande särbehandling från någon lärare bör annan lärare eller deltagare uppmärksamma både kurator och rektor på problemet.

**De berördas ansvar.** Ta ansvar för att försöka nå en lösning på problemet och följa ingångna överenskommelser.

## Riktlinjer

Eskilstuna folkhögskola accepterar inga former av kränkande särbehandling mot personal eller deltagare. Detta klargörs vid introduktion av nyanställda. Vi eftersträvar att hålla en öppen och positiv atmosfär på Eskilstuna folkhögskola kring denna typ av problem. Alla bidrar till att skapa/upprätthålla ett tryggt och stödjande klimat.

## Övrigt

Om den som utsätts för trakasserier vill polisanmäla det inträffade bör Eskilstuna folkhögskola stödja detta.